

A decorative graphic consisting of numerous overlapping circles in shades of blue, orange, green, and light blue, arranged in a pattern that tapers towards the corners of the page.

ハイブリッドな職場で求められる 1on1とは

サイボウズ株式会社 チームワーク総研
シニアコンサルタント
なかむら アサミ

オンライン・マネジメントにおける1on1のあり方

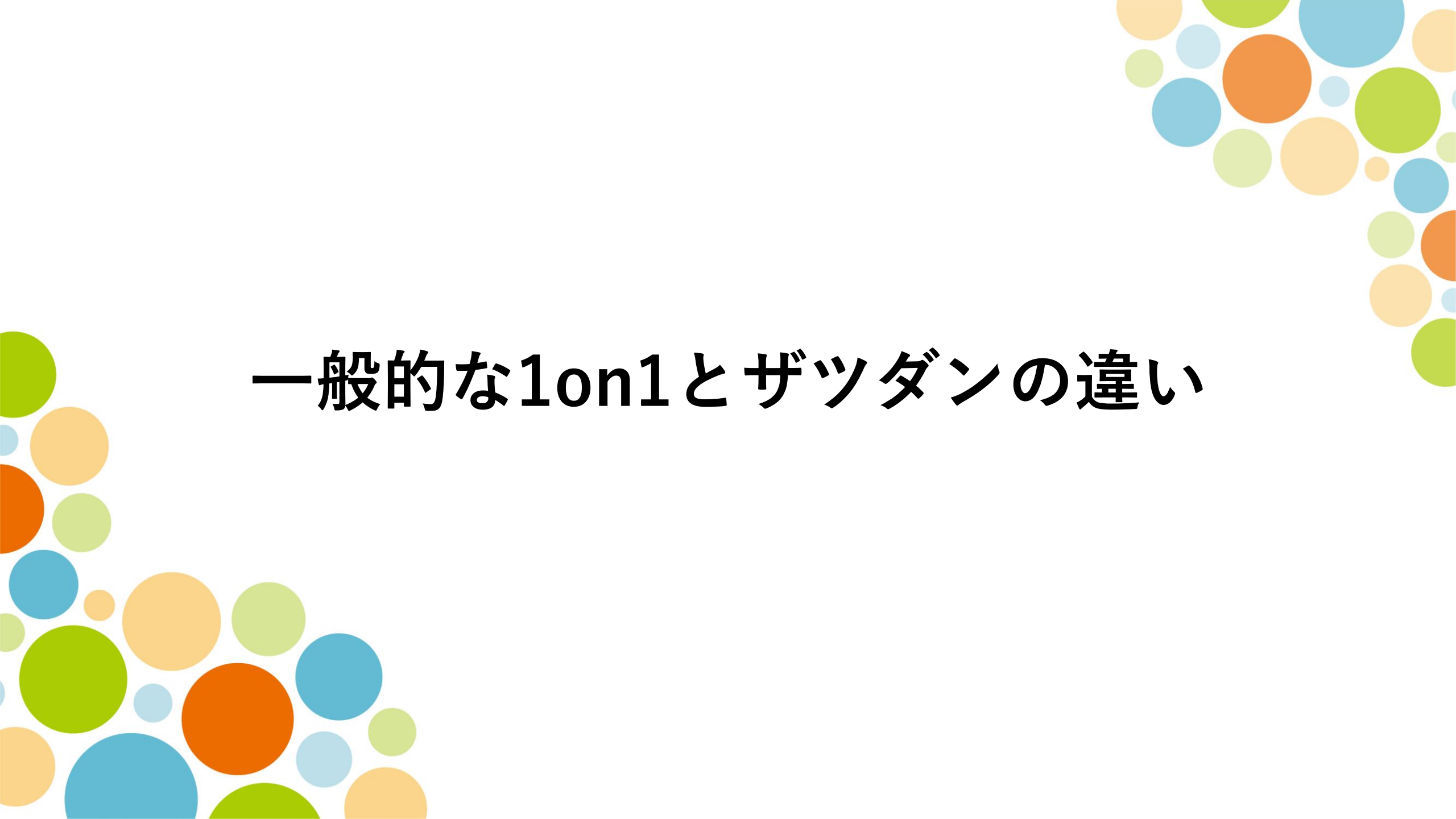


コミュニケーション
量を増やす



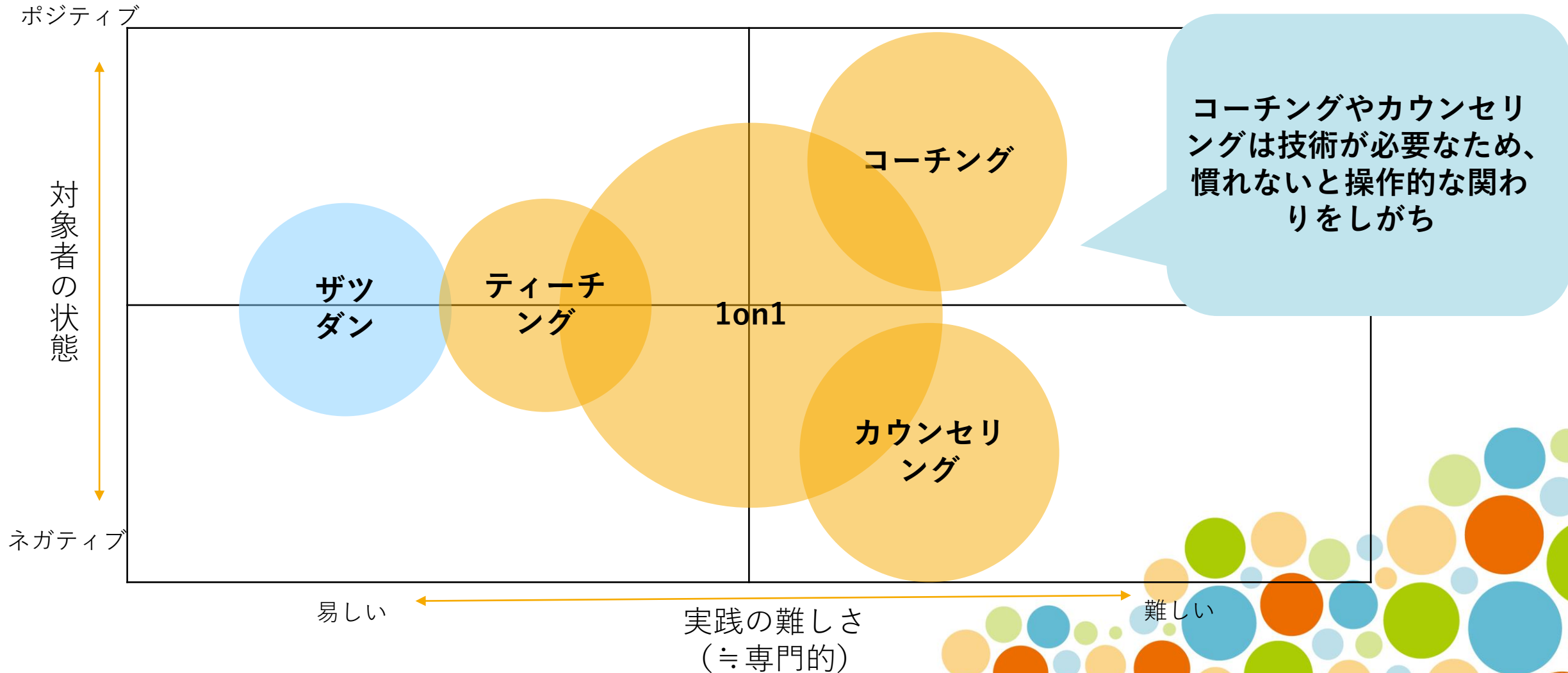
チームの
「心理的安全性」を高める



A decorative graphic consisting of numerous overlapping circles in shades of blue, orange, green, and light blue, arranged in a pattern that tapers towards the corners of the page.

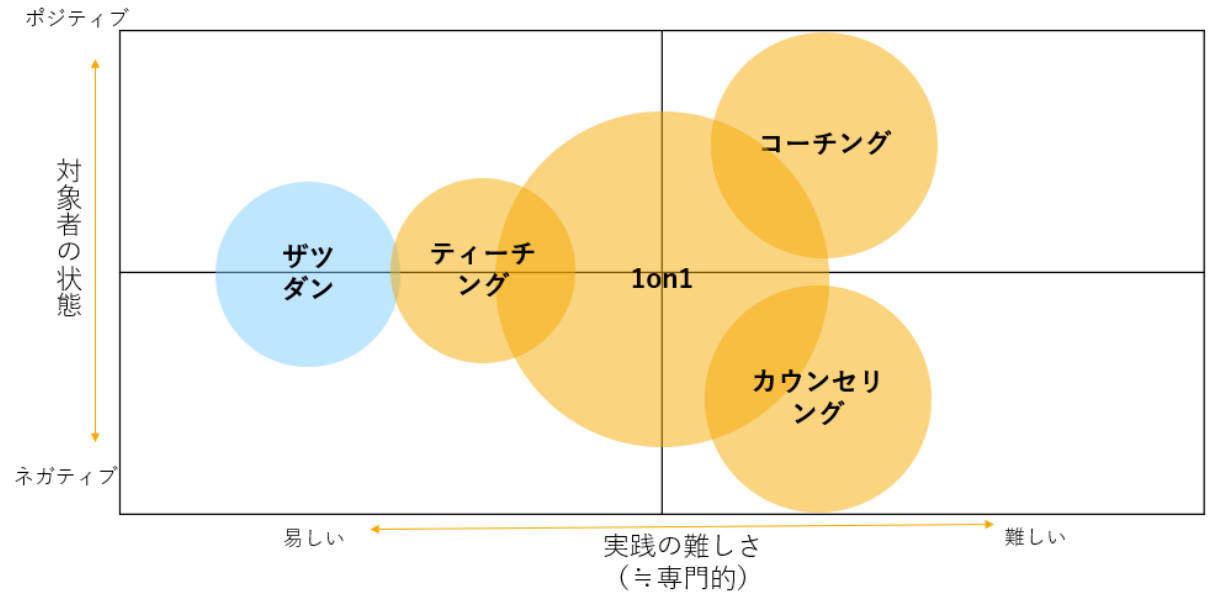
一般的な1on1とザツダンの違い

1on1とザツダンの位置づけ



サイボウズの慣習「ザツダン」

- 成長を促すとかしない
- 本当にざつだん
- したくなければしない
- **業務時間中にする**



よくある失敗

「なんでも言っよ」は、禁句

- **きっかけを部下任せにする**
 - 「何でも言っよ」と言いながら、自ら時間を作らない
- **面談になってしまう**
 - 上司が上、メンバーが下
 - 評価する
 - 説教する
- **業務だけの話になってしまう**
 - 進捗報告や問題追求
- **自分のことを話してしまう**
 - 自慢話や不要なアドバイス

上下の概念を捨てる（仲間／役割）



A decorative graphic consisting of numerous overlapping circles in shades of blue, orange, green, and light blue, arranged in a pattern that tapers towards the corners of the page. The circles vary in size and are scattered across the top-left, bottom-left, and top-right corners, leaving the center and bottom-right areas clear for text.

1on1を楽しく実践するカンタンなスキル

ステップ① 事前に伝える

時間は30分と決めて
おくと長引かない

できれば、定期的に。
スケジュールリングは
リーダーから

テーマを提案してお
くのもひとつ

★ 箇 打合 ざつだん	
日時	2022年06月28日（火） 14:00 ~ 14:30
繰り返し	毎週火曜日 2022年01月01日（土） ~ 2022年12月31日（土）
施設	Web会議室
参加者（2名）	安達由佳 栗田健太郎
メモ	下記について話しができればと思います！ <ul style="list-style-type: none">・業務について・チームがもっと良くなるアイデア・栗田へのリクエスト・個人的なトピック プライベート事情や体調について共有したいこと 働き方の変更とか業務の変更希望について・その他なんでも・栗田からの議題
マルチレポート	+ レポートを作成する ②

定例会議の前の10分間ザツダンタイム

- ある日の「10分ザツダン」：テーマ別の3つの部屋に4人ずつ入っています。途中の部屋移動もOK。

🗨️ ブレイクアウトルーム- 進行中 (00:10:35) ×

▼ 在宅勤務手当何に使った? 参加済み

- Takashi Ueda
- Yuki Miyake
- 7771111111
- 7771111111

▼ 今日のお昼ごはん 参加

- Naoki Nakano
- Chika
- Tomoko Ueda
- 77711111

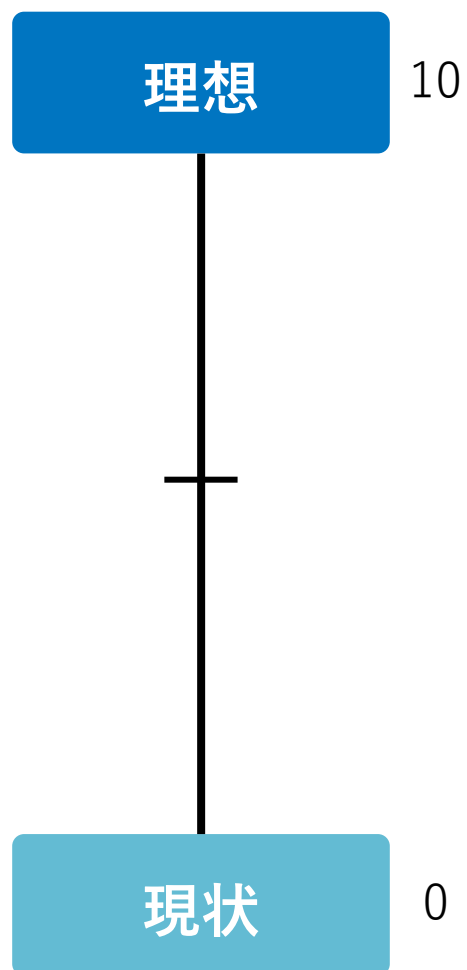
▼ 新年の抱負 参加

- Kazuki Ueda/電線入会子Ueda
- Takashi Nakano
- 77711111
- 77711111

- ・いつもの会議の冒頭10分を「ザツダン」タイムに変える。
- ・テーマがあると話しやすい
- ・温まったあとなので会議でも意見が出やすい。主体的になりやすい。

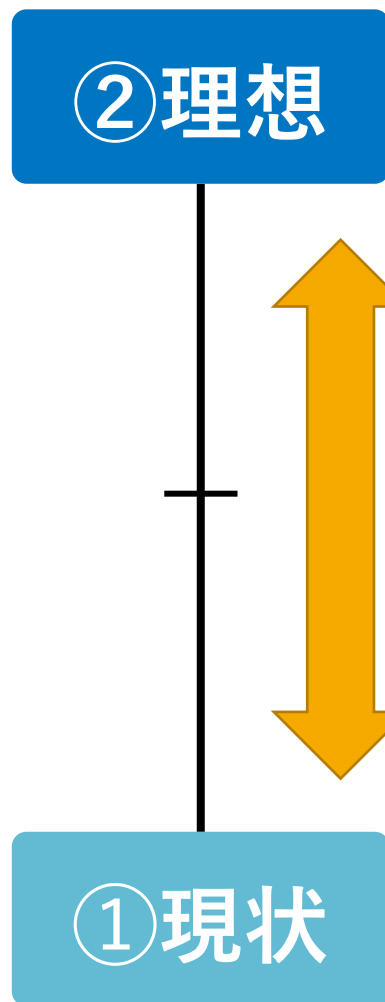


数値化—会話に流れを作る



- **現在の状態を数字で表す**
「もし、理想的な状態を10としたら、今の状況はどれぐらい？」

問題を解決するプロセス



● 数値化することで・・・

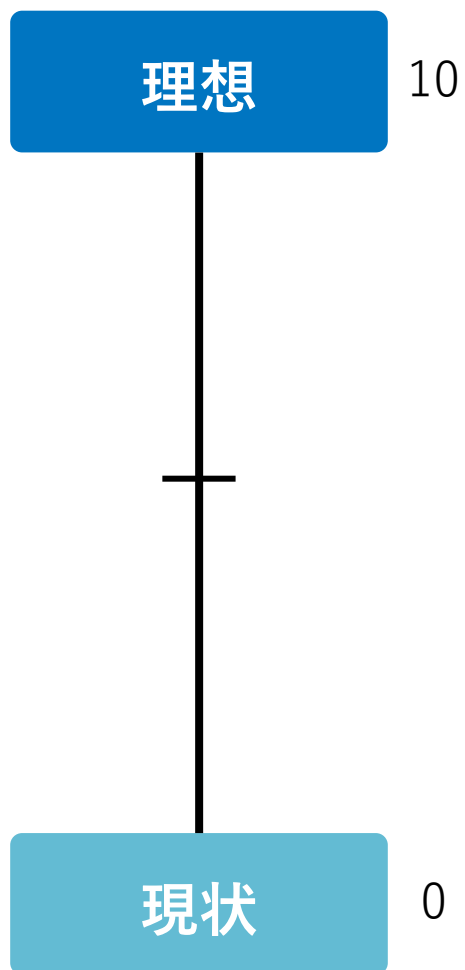
- 現在の状況を共有しやすくなる
- 無意識に理想、現実、ギャップをイメージする

③ギャップ



④行動

出てきた数値を使って



- 1. 理想と比較して、現在の状態をデジタル化する**
 - 「もし、理想的な状態を10としたら、今、いくつぐらい？」
- 2. 現状を具体的ににする**
 - 「なるほど、今○（数値）なんだね。具体的に教えてもらっている？」
- 3. 理想を具体的ににする**
 - 「じゃあ、理想的な10の状態とは？」
- 4. ギャップを縮める小さな一歩を考えてもらう**
 - 「じゃあ、現状を0.5上げるには、何が必要？」
 - 「10に近づけるためには、他に何かあればいいだろう？」
- 5. 行動の促し**
 - 「じゃあ、何かからはじめる？」

新しい時代のモチベーション



- ・ ありがとう
- ・ 助かるよ
- ・ 感謝しています
- ・ ～は素晴らしいね
- ・ ～はよくやったよね
- ・ こうすればもっと～なるよ
- ・ できると思うよ

アブラハム・マズロー（心理学者）の
「欲求5段階説（自己実現理論）」

7/29(木)16:00~ 全社横断ざつだんイベントを開催します！📢

誰でも業務として参加できます〇

『全社横断ざつだんタイム』

7月29日(木) 16:00~

気分転換にもピッタリ！
ぜひ気軽に参加してみてくださいね♪



下記Garoonスケジュールにご参加ください！
社内イベント:全社横断ザツダンタイム #8
7月29日(木) 16:00 - 16:30



オンライン・マネジメントにおける1on1のあり方



コミュニケーション
量を増やす



チームの
「心理的安全性」を高める

マネジメントに必要なこと

マネジメント ≠ 「管理」

マネジメント = 「対話」



忙しいチームほど1on1をしたほうがいい？

業務が忙しくて、不安や不満などを、
そもそも「言語化」できていないことが多い
→ストレスにつながる



気持ちを「言語化」し、お互い認識する（見える化する）ことから
問題解決は始まる



1on1で感じた「メンバー側」の効果

- 抱えている不安や悩みを共有でき、**安心できた**
 - リモート環境で働いているため、特に
- 言語化**することで、モヤモヤしていることが**はっきりした**
- 質問しやすくなった**
- リーダーより**アドバイス**がもらえた
 - イベントの企画等や人脈形成につながった
- 話さなくてもいいか、と**思っていたことも**話すようになった**

・・・**難しいこと**よりも、
「話してリラックスできた」「分かってもらえた」と感じている
それだけで、**関係がよくなる。**



1on1で大事なこと

関係性の構築

1回～数回で結果を出そうと焦らない



「オンラインでのマネジメントノウハウを学ぶ」「チームの現状を知り、改善策を検討する」「他リーダーと助け合える関係性のベースを作る」というオンライン時代のマネジメントに必要な3つの要素について学びます。

研修内容例

● 講義「オンライン時代のマネジメント」

● ワーク「オンライン対応ノウハウの共有」

現在工夫していることや課題に感じていることを共有し学びを得る

● ワーク「チームアセスメントと改善ワーク」

チームの現状を把握し、改善に向けた重点ポイントを見つける

● 講義「サイボウズ流 1on1ミーティング」

メンバー同士での1on1を実際に体験し、ポイントを体得する

テレワーク併用になってからのマネージャーの悩み



1. メンバーの進捗状況を把握しづらい
 2. 部下を評価しづらい
 3. 業務上のコミュニケーションがとりづらい
 4. 仕事とプライベートの切替が難しい
 5. 新人研修の指導に困る
 6. 紙が必要な業務がまだある
 7. 新規事業部門でリモートだけで可能なのか？
 8. 今後のチームの在り方を描きづらい
- ...

心理的安全性について

Googleの「プロジェクト・アリストテレス」による研究成果
ゲームの生産性において、最も重要な要素は「心理的安全性」であるとした

メンバー一人ひとりが安心して、
自分が自分らしくそのチームで働ける。安心して何でも言い合える。

対人関係においてリスクある行動を取っても大丈夫だと思えること。
例えば、「無知、無能、ネガティブ、羽振だと思われうる可能性のある
行動をしても、このチームなら大丈夫」と信じられること。
自分の過ちを認めたり、質問をしたり、新しいアイデアを披露したり
しても、誰か自分を批判したり罰したりしないと思えること。

<https://rework.withgoogle.com/7/articles/understanding-our-self-advocacy-support-production>



【実施事例】

「テレワーク中心になった組織に必要なマネジメントとは」
アサヒ飲料株式会社様 その他 多数

自律と主体性を高める【研修プログラム】

サイボウズの企業研修は、企業が抱える育成課題に向き合いながら、研修を通じて**社員の主体性**を引き出し、**組織力を高めます**。

選ばれる3つの特徴

1. 対話型スタイル



講義や研修を通して感じたことをシェアしながら進めます。

2. 検証済み



サイボウズ社内で実証実験済みのメソッドを提供します。

3. カスタマイズ



お客様の目的や課題に応じてメソッドやワークを組み合わせます

研修+ワークショップ

チームビルディング研修

コミュニケーション研修

ダイバーシティ研修

オンライン会議研修

マネジメント研修

価格（税別）

約2時間 50万円

セミナー

働き方改革セミナー

テレワーク定着セミナー

風土改革セミナー

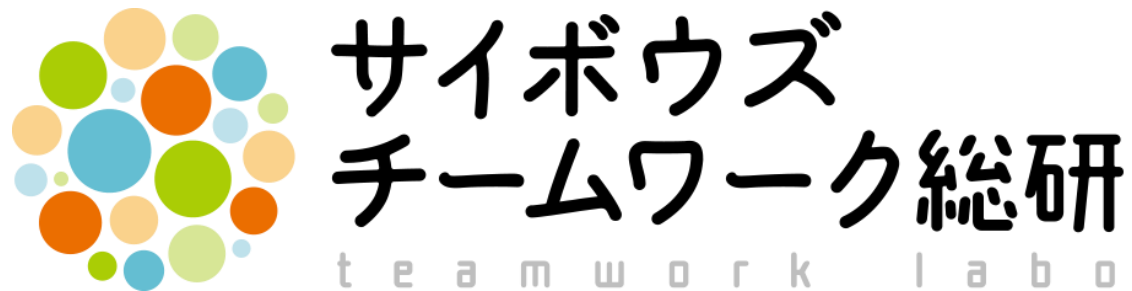
組織改善セミナー

DX推進セミナー

価格（税別）

約2時間 30万円

※各社毎にカスタマイズして実施しておりますので、上記以外の内容もご相談ください



お問い合わせは、サイボウズ株式会社チームワーク総研まで

✉ teamwork@cybozu.co.jp
<https://teamwork.cybozu.co.jp/>